

Relations industrielles Industrial Relations



La diversité des clauses d'indemnité de vie chère dans les conventions collectives

Louis Ascah

Volume 35, numéro 1, 1980

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029041ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029041ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Ascah, L. (1980). La diversité des clauses d'indemnité de vie chère dans les conventions collectives. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(1), 121–127. <https://doi.org/10.7202/029041ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1980

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

La diversité des clauses d'indemnité de vie chère dans les conventions collectives

Louis Ascah

Il y a déjà quelques années, cette revue a publié un article du professeur S. Ingerman et moi-même concernant les principes théoriques régissant la mise sur pied de contrats qui prévoient des indemnités de vie chère¹. Un bref rappel de ces principes s'énonce comme suit. Premièrement, il faut décider si l'on examine les taux de salaires réels entre deux points spécifiques dans le temps ou par contre si l'on examine la moyenne des taux de salaires réels entre deux périodes de temps. Dans le premier cas, il est correct d'utiliser l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) pour deux points dans le temps. Dans le second cas, l'utilisation de la moyenne de l'I.P.C., pour des périodes de temps, servira à protéger correctement le salaire réel moyen de la période de base. Deuxièmement, le retard dans les rajustements de salaires à cause du délai d'application des clauses d'indemnité de vie chère cause une perte de salaire réel d'autant plus grande que le délai est grand. On peut compenser cette perte par le versement d'un montant forfaitaire rétroactif. Troisièmement, il faut incorporer les rajustements d'indemnité de vie chère dans les taux de salaire de base afin que tous les avantages sociaux liés à ces taux soient aussi ajustés. Il est intéressant d'examiner l'application de ces principes en pratique et de noter la diversité des clauses d'indemnité de vie chère dans les conventions collectives.

Le bulletin spécial le plus récent du Ministère du Travail du Canada présente des données sur les clauses d'indemnité de vie chère en vigueur au 31 décembre 1976². Les conventions en vigueur à cette date comprennent beaucoup de clauses négociées avant la loi anti-inflation. Il sera intéressant de voir une publication plus récente pour examiner l'effet des règlements anti-inflation sur ces clauses pendant la période des contrôles. Les règlements anti-inflation prévoyaient le calcul de la rémunération le dernier jour de chaque année visée³. Ainsi le montant versé selon une clause d'in-

* ASCAH, Louis, professeur, Département d'économique, Université de Sherbrooke.

** L'auteur remercie un appréciateur anonyme pour ses commentaires utiles sur une version préliminaire de ce texte.

1 ASCAH, L. et INGERMAN, S., «La négociation des ententes salariales en termes réels», *Relations Industrielles*, Sept. 1974, pp. 452-473.

2 Travail Canada, *Données sur le travail, Indemnité de vie chère, le 31 décembre 1976*, août 1977. Les conventions collectives dans cette étude comprennent toutes celles qui ont été conclues dans les domaines relevant de l'autorité fédérale, quel que soit le nombre d'employés visés, et dans les domaines relevant de l'autorité provinciale, toutes les conventions qui visent 500 employés ou plus et une partie de celles qui visent de 200 à 499 employés.

3 Commission de lutte contre l'inflation, *Loi anti-inflation, Règlement*, Articles 51 (1) et 54 (1).

dexation le dernier jour de l'année était comptabilisé de la même façon qu'un montant versé tout le long de l'année. Dans ces circonstances, il est à prévoir qu'on laisse tomber, pour la période des contrôles, les clauses d'indexation trimestrielles (et toutes les clauses où le montant final est plus grand que le montant moyen perçu pendant l'année). On peut aussi prévoir, pour la même période, une plus grande utilisation du type de clause accepté directement dans les règlements anti-inflation soit une augmentation (non-rétroactive) au début de l'année suivante égale à la différence entre le taux d'inflation réalisé et le taux d'inflation prévu aux règlements⁴.

MÉTHODES DE CALCUL

Au 31 décembre 1976, 1,048,550 ou 45.4% des 2,308,240 employés visés par des conventions collectives bénéficiaient d'une clause d'indemnité de vie chère⁵. Tel qu'indiqué au tableau 1, il y a deux méthodes de calcul privilégiées pour ce genre de clause: l'augmentation en cents pour chaque augmentation de point à l'indice des prix (méthode commune à plusieurs conventions dans le secteur industriel) et l'augmentation procentuelle des salaires pour chaque augmentation procentuelle à l'indice (méthode utilisée dans les conventions collectives du secteur public au Québec ci-après nommées Québec)⁶.

Tableau 1
Méthode de calcul de l'indemnité de vie chère
au 31 décembre 1976

<i>Type</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Pourcentage</i>
- Augmentation en cents pour chaque augmentation de point à l'indice des prix	582,775	55.6%
- Augmentation en cents pour chaque augmentation procentuelle à l'indice	25,780	2.5%
- Augmentation procentuelle des salaires pour chaque augmentation procentuelle à l'indice	232,525	22.1%
- Autres et méthodes de calcul non donnée	207,470	19.8%
TOTAL	1,048,550	100%

Source: *Travail Canada*, op. cit., tableau A-4.

⁴ *Ibid.* article 46.

⁵ *Travail Canada*, op. cit., p. 1.

⁶ Ci-après pour illustrer les types de clauses d'indemnité de vie chère des exemples seront donnés entre parenthèses avec les années couvertes par la convention. Nous ferons aussi souvent référence au cas du Québec puisqu'il implique un grand nombre d'employés et qu'il est intéressant à cause de ses multiples facettes et son évolution. Voir aussi à ce sujet notre article précédent auquel on a fait référence plus haut.

Au 31 décembre 1976 parmi les clauses qui utilisaient la formule d'indemnité de vie chère en cents l'heure pour chaque augmentation de point à l'I.P.C., les stipulations les plus courantes étaient: 1¢ pour chaque augmentation de 0.30 à l'I.P.C. (22.1% des travailleurs couverts par ce type de clause), 1¢ pour chaque augmentation de 0.35 à l'I.P.C. (15.8%), 1¢ pour chaque augmentation de 0.40 à l'I.P.C. (16.4%) et 1¢ pour chaque augmentation de 0.50 à l'I.P.C. (19.2%)⁷. Évidemment, la protection donnée par ce genre de clause dépend de la relation entre le montant accordé, le niveau de l'I.P.C. et le salaire qu'on tente de protéger. Un exemple peut illustrer cette relation. Ainsi au niveau des salaires seulement, la convention collective (1979-81) des cheminots non-itinérants prévoit des augmentations de 10%, 8% et 8% à compter du 1er janvier 1979, 1980 et 1981 respectivement⁸. De plus, la convention comporte une clause d'indexation qui prend effet après des hausses minimum de l'indice moyen annuel de l'I.P.C. de 8%, 6% et 6% respectivement (ces chiffres sont composés dans la convention). Ainsi la convention prévoit une augmentation de salaire réel de 2% (ou plus) chaque année si l'augmentation dans l'indice moyen annuel de l'I.P.C. correspond au seuil minimum requis pour l'application de l'indemnité de vie chère (ou moins). Pour les augmentations de l'I.P.C. au dessus du seuil minimum, on prévoit une augmentation de 1¢ pour chaque augmentation de 0.3 point à l'indice moyen annuel de l'I.P.C. en comparaison avec l'indice moyen annuel de 1978. L'indice moyen annuel de l'I.P.C. de 1978 est 175.2, une augmentation de 1% dans cet indice correspond donc à une augmentation de 1.752 points et selon la formule donnerait une indemnité de 5.84¢. Le salaire moyen de ce groupe de travailleurs était \$6.65 et une augmentation de 1% exige donc un montant de 6.65¢⁹. Ainsi pour les augmentations dans l'indice moyen annuel de l'I.P.C. au dessus du seuil minimum requis pour l'application de l'indemnité de vie chère la formule d'indexation accorde une protection à 87.8% (5.84/6.65) pour ce groupe en moyenne. C'est-à-dire que dans cette éventualité l'augmentation annuelle de salaire réel sera moins que 2% en moyenne.

Puisque dans ce cas la clause d'indemnité de vie chère prévoit le même montant absolu pour tous basé sur le salaire moyen, il est évident que le taux de protection est supérieur pour les travailleurs gagnant un salaire sous la moyenne et vice-versa. Ceci soulève toute la question de la répartition des augmentations de salaire et l'effet d'augmentations de salaires égales en pourcentage ou égales en valeur absolue sur les différences salariales. Cet effet est bien connu¹⁰.

⁷ *Travail Canada*, op. cit., tableau B-1.

⁸ Convention Cadre signée à Montréal, le 26 avril 1979 entre les Chemins de Fer et leurs employés non itinérants, pour les années 1979, 1980 et 1981. Voir article 1: Salaires.

⁹ Le chiffre pour le salaire moyen a été fourni par les employeurs.

¹⁰ Voir à ce sujet ASCAH, L., et INGERMAN, S., «L'Indexation: remède à la mode» dans *Inflation, indexation et conflits sociaux* publié sous la direction de Bertrand Belzile et al., Les Presses de l'Université Laval, 1975, pp. 148-150.

LES INDICES UTILISÉS

Il apparaît que la très grande majorité des clauses d'indemnité de vie chère ajustent les salaires sur la base d'un des indices des prix à la consommation publiés par Statistique Canada¹¹.

La plupart des clauses d'indexation semblent utiliser l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) pour le Canada mais certaines clauses utilisent l'I.P.C. pour une ville (Pompiers 1978. Québec 1972-75 a utilisé l'I.P.C. de Montréal et Québec 1975-79 utilise l'I.P.C. pour le Canada). Certaines clauses utilisent l'I.P.C. avec base 1961 = 100 (Facteurs 1975-77) tandis qu'à la même période d'autres conventions utilisent l'I.P.C. avec base 1971 = 100¹². On utilise parfois la moyenne annuelle de l'I.P.C. (Québec 1972-75, Cheminots 1979-81) et parfois l'I.P.C. d'une date à une autre (Québec 1975-1979 et les clauses en cents par point d'augmentation trimestriel à l'indice). Cependant l'utilisation de n'importe lequel de ces indices d'une façon consistante donne sensiblement le même résultat.

Cependant des conventions collectives au Canada ont utilisé l'I.P.C. des États-Unis (Continental Can 1974) et même un indice construit par pondération de (10%) l'I.P.C. du Canada et (90%) des États-Unis (Chrysler, Ford et General Motors 1973-76 et 1976-79). C'est cependant des cas particuliers qui s'expliquent du fait que dans ces entreprises la tendance à la parité salariale avec les États-Unis est importante. On veut ainsi éviter que la clause d'indemnité de vie chère crée une trop grande divergence entre les salaires au Canada et aux États-Unis.

RÉTROACTIVITÉ

Puisque les rajustements de vie chère se font avec un retard, les travailleurs subissent une perte de salaire réel dû à ce retard par rapport au cas idéal (théorique) où le salaire réel est maintenu constant en augmentant le salaire dès que les prix montent. On peut tenter d'éviter cette perte par des ajustements fréquents ce qui explique l'importance des clauses avec ajustement trimestriel tel qu'illustré au tableau 2. Alternativement, on peut compenser pour cette perte par un rajustement rétroactif ou par le versement d'un montant forfaitaire rétroactif. Ces formules avec rétroactivité ne semblent pas très répandues mais se retrouvent dans des clauses avec ajustements annuels (Québec 1972-75, Cheminots 1975 et 1979-81) et aussi dans des clauses avec ajustements trimestriels (facteurs 1975-77).

11 Il faut noter que ces indices sont une mesure des changements des prix de détail d'un panier donné et non pas strictement des indices du coût de la vie car ils n'incluent pas, par exemple, les impôts, les possibilités de substitution etc...

12 Ainsi certaines clauses donnant une augmentation en cents pour chaque augmentation de point à l'indice des prix et qui peuvent sembler moins généreuses sont basées sur l'I.P.C. avec base 1961 = 100. Transposés à la base 1971 = 100 une augmentation plus petite de l'I.P.C. donnerait une cent.

Tableau 2
Fréquence de l'application de l'indemnité de vie chère
le 31 décembre 1976

<i>Période</i>	<i>Travailleurs</i>
Tous les mois	47,785
Tous les trois mois	473,255
Tous les six mois	100,595
Tous les ans	206,995
Autre	53,910
Non indiqué	166,010
TOTAL	1,048,550

Source: *Travail Canada*, op. cit., tableau A-3

Lorsque le taux réel d'augmentation annuel de l'I.P.C. était supérieur au taux prévu, le règlement anti-inflation prévoyait initialement que cette différence s'ajouterait au pourcentage admissible d'augmentation du taux de la rémunération pour l'année suivante sans effet rétroactif¹³. Aussi à ce niveau, le règlement anti-inflation était biaisé au départ en faveur d'une perte de salaire réel pour les travailleurs à cause de cette non rétroactivité^{14,15}. Le biais s'est accentué lorsque la troisième année du programme anti-inflation a vu abroger l'indexation prévue¹⁶. Il faut souligner le fait que les conventions collectives du secteur public au Québec ont passé d'une méthode de protection rétroactive (Québec 1972-75) à la méthode biaisée du règlement anti-inflation (Québec 1975-79).

MAXIMUMS, MINIMUMS ET AUTRES ÉLÉMENTS

Les augmentations de salaire tiennent compte d'un taux prévu d'augmentation de l'I.P.C. et la clause d'indexation devrait porter seulement sur l'excédent de l'inflation réalisée par rapport à l'inflation prévue.

¹³ Commission de lutte contre l'inflation, *Loi anti-inflation Règlement*, article 46.

¹⁴ Dire qu'il n'y a perte de salaire réel qu'à condition où la combinaison: augmentation de salaire accordée plus produit de la clause d'indexation est inférieure à l'inflation suppose implicitement qu'aucune hausse du salaire réel n'a été prévue. Nous considérons qu'il faut protéger l'augmentation de salaire réel attendue et par conséquent qu'il y a perte de salaire réel lorsque le taux d'augmentation de l'I.P.C. est supérieur au taux prévu. Évidemment lorsque le taux prévu n'est pas donné de façon explicite il peut être difficile de l'estimer.

¹⁵ De plus l'estimé du taux de croissance de la productivité nationale utilisé par le règlement anti-inflation (2%) pour déterminer en partie le pourcentage admissible d'augmentation était biaisé vers le bas. Voir à ce sujet: INGERMAN, Sidney H. et ROSE-LIZEE, Ruth, "The Estimate of Productivity Growth in Canada's Prices and Incomes Policy", *Relations Industrielles*, Vol. 32, No. 1, 1977, pp. 127-132.

¹⁶ Commission de lutte contre l'inflation, *Bulletin technique*, No. A1-32-C, le 30 décembre 1977.

Ainsi plusieurs formules d'indemnité de vie chère exigent une augmentation minimum de l'I.P.C. avant le versement d'une telle indemnité. Au 31 décembre 1976, 40.7% des travailleurs couverts par une clause du type cents l'heure pour chaque point étaient soumis à une restriction de ce genre¹⁷. L'augmentation minimum requise peut être en termes d'augmentation procentuelle de l'I.P.C. (Hotel Association Metropolitan Toronto 1978-79) ou après un certain seuil donné de l'I.P.C. (Toronto Transit Commission 1977-78). Une augmentation procentuelle minimum de l'I.P.C. est aussi requise dans des clauses d'indexation de type procentuelle (Québec 1972-75 et 1975-79, Cheminots 1975). Il n'y a pas nécessairement de différence effective entre ces méthodes car une augmentation procentuelle donnée peut être traduite en augmentation de points ou à un seuil de l'indice.

Au niveau d'autres éléments inclus dans des clauses d'indexation on retrouve des montants maximum de l'indemnité de vie chère (Facteurs 1975-77) et même des montants minimum de l'indemnité de vie chère garantis. Plusieurs contrats ne prévoient pas une incorporation de ces indemnités dans les taux de salaire de base et ainsi les avantages sociaux liés à ces taux comme les pensions de retraite et les taux de prime pour heures supplémentaires ne sont pas ajustés. (Facteurs 1975-77) Parfois aussi l'indemnité est payée seulement pour les heures effectivement travaillées et ne s'applique pas aux congés etc. (Consolidated Bathurst 1978-80). Certaines clauses utilisent une partie des montants de l'indemnité de vie chère pour payer d'autres bénéfices marginaux au lieu d'augmenter les salaires (Pratt and Whitney 1978-81).

CONCLUSION

Il faut conclure que sous une apparence parfois similaire se cache une diversité remarquable dans les clauses d'indemnité de vie chère dans les conventions collectives et qu'il est rare de trouver des clauses offrant une pleine protection contre l'inflation. Ces clauses peuvent être comparées aux automobiles. Le même modèle peut être livré très simplement ou peut devenir un modèle beaucoup plus confortable par un choix d'options différent. De même ce n'est pas seulement la méthode de calcul de la clause d'indemnité de vie chère qui importe mais aussi la rétroactivité, l'intégration aux échelles etc. Il serait possible d'écrire des clauses offrant une bien meilleure protection. Cette brève revue de la pratique dans les clauses d'indemnité de vie chère ne contredit donc pas l'hypothèse émise précédemment par le professeur S. Ingerman et moi:

“Des chefs syndicaux qui, en période d'inflation, voudraient négocier une clause d'indexation pure pourraient bien ne pas réussir à faire accepter à leurs membres un règlement de l'ordre de 3% à 5% même en termes réels. Par ailleurs, si les chefs négocient un montant suffisant pour offrir des augmentations de salaire réel et protéger contre l'inflation mais ne négocient pas de clauses d'indexation, une partie des membres criti-

17 Calculé à partir des données dans *Travail Canada*, op. cit., tableau B-4.

queront les chefs de ne pas avoir obtenu l'indexation. Du côté de l'employeur, la direction peut ne pas vouloir négocier une clause d'indexation pure parce qu'elle veut qu'une partie de ses frais de main-d'oeuvre soient fixes pendant la durée de la convention collective, mais se plier à une clause d'indexation qui prévoit une protection partielle des taux de salaire négociés. C'est pourquoi nous trouvons un grand nombre de clauses d'indexation négociées qui, en soi, ne prévoit pas une entière protection contre l'inflation"¹⁸.

Cependant, il est évident qu'on ne peut juger d'une convention collective par cet élément seul et il faut évaluer ces clauses dans l'optique du règlement total.

BIBLIOGRAPHIE

ASCAH, L. et INGERMAN, S., «La négociation, des ententes salariales en termes réels», *Relations Industrielles*, Sept. 1974, pp. 452-473.

ASCAH, L. et INGERMAN, S., «L'indexation: Remède à la mode» dans *Inflation indexation et conflits sociaux*, publié sous la direction de Bertrand Belzile et al., Les Presses de l'Université Laval, 1975, pp. 127-152.

Commission de lutte contre l'inflation, *Loi anti-inflation, Règlement*.

Commission de lutte contre l'inflation, *Bulletin technique No A1-32-C*, 30 décembre 1977.

Convention Cadre signée à Montréal le 26 avril 1979 entre les Chemins de Fer et leurs Employés non-itinérants pour les années 1979, 1980 et 1981.

INGERMAN, Sidney H. et ROSE-LIZEE, Ruth, "The Estimate of Productivity Growth in Canada's Prices and Incomes Policy", *Relations Industrielles*, Vol. 32, No. 1, 1977, pp. 127-132.

Travail Canada, *Données sur le travail indemnité de vie chère*, le 31 décembre 1976, août 1977.

Travail Canada, *Revue de la négociation collective*, mensuel, différents numéros.

¹⁸ ASCAH, L. et INGERMAN, S., *op. cit.* 1975, p. 152.